

УДК 005.953:331.108.2:664(476.2–37Б)

И. И. Зайцева

econchair@gsu.by

Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины, г. Гомель, Беларусь

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ НАБОРА ПЕРСОНАЛА
В СИСТЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ООО «ЛОДЖИКБОКС»)**

В статье рассматриваются основные направления совершенствования набора персонала в системе формирования трудового коллектива организации с учетом современных методик.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

Современные методы и технологии не стоят на месте. Вместе с динамичным развитием рыночных отношений развиваются и все бизнес–процессы внутри организации. Важными процессами являются подбор персонала и формирование трудового коллектива, ведь трудовые ресурсы это основная активизирующая сила всей хозяйственной деятельности организации.

Для внесения необходимых изменений предлагается внедрить новую методику подбора персонала отдельно для служащих и отдельно для рабочих ООО «ЛоджикБокс», которая будет изначально учитывать проблемы с формированием коллектива и решать их еще на предварительной стадии. Такое деление позволит более точно определять требования, которые должны предъявляться к тем или иным соискателям, для набора в дальнейшем специалистов. На рисунке 1 отражены мероприятия, которые будет включать в себя новая система.

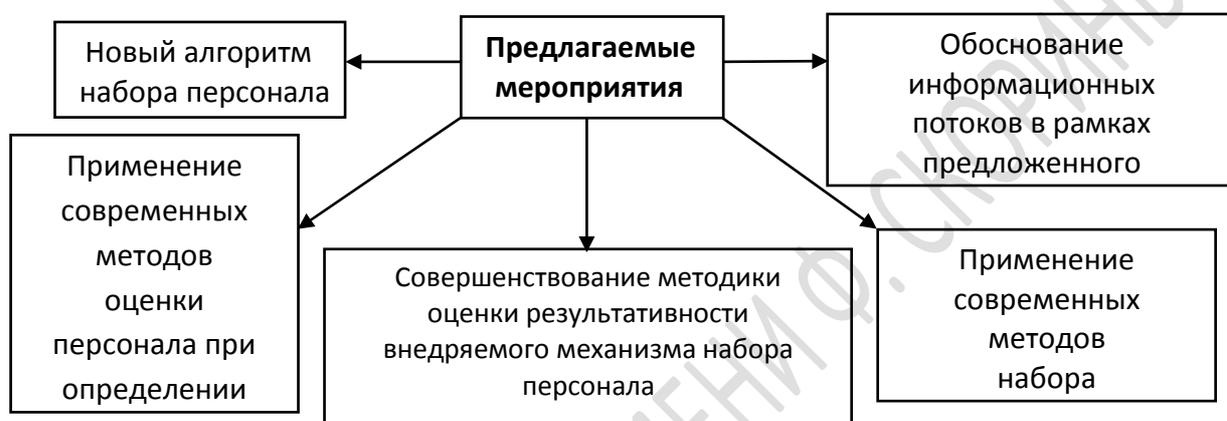


Рисунок 1 – Предлагаемые мероприятия для совершенствования методики набора персонала

Для решения всех проблем в исследуемой области, предлагается начинать процесс подбора персонала с анализа имеющейся вакансии. Такое предложение подразумевает установление профессиональных и психологических требований, разработанных на основании проведенного анализа уже имеющихся сотрудников в коллективе.

Предлагаемые нововведения изменят схему потока информации в сфере подбора персонала. На данный момент поток информации ограничивается отделом кадров, где сконцентрирована вся деятельность по ее обработке. Однако, предложенная методика позволит руководителям подразделений, собственнику и членам коллектива больше принимать участия в наборе персонала.

Процесс подбора персонала начинается с анализа членов коллектива, так как эмоциональная и моральная удовлетворенность окружением – одна из важнейших условий продуктивной работы всего трудового коллектива. Чтобы добиться такой удовлетворенности, крайне важно оценить уровень взаимодействия всех членов коллектива, выявить скрытое напряжение, стресс и конфликты, которые приводят к снижению работоспособности.

Для оценки уровня взаимодействия внутри коллектива, необходимо произвести анкетирование всех уже имеющихся членов группы. Наиболее эффективно в данном случае применение метода соционики. Работникам будет предложено пройти простой и незамысловатый тест, который выявит их собственный психотип и поможет определить психотипы, которые наиболее хорошо взаимодействуют с конкретным сотрудником.

Соционика предполагает разделение психотипов людей на 16 различных видов [1]. При приеме на работу, определение психотипа кандидата является целесообразным для формирования трудового коллектива и оценки, насколько будущий сотрудник вольется в уже имеющийся коллектив. Существуют различные соционические тесты, которые способствуют проведению анализа. Виталий Воробьев разработал тест состоящий из четырех

блоков, которые содержат в себе характеристики различных качеств человека. Из двух противоположных качеств, тестируемому предлагается выбрать одно, которое наиболее полно характеризует его личность. При этом ни один пункт нельзя оставлять без ответа.

По теории исследователей соционики, существует 14 видов взаимоотношений людей, которые определяют их совместимость как в работе, так и в жизни: дуальные отношения или полное дополнение, отношения полудополнения, отношения активации, миражные отношения, отношения полной противоположности, зеркальные отношения, конфликтные отношения, тождественные отношения, родственные отношения, отношения суперэго, деловые отношения, отношения квазитождества, отношения ревизии, отношения социального заказа.

В зависимости от соционических типов испытуемого и, допустим, его непосредственного руководителя, определяется тип их взаимоотношений. Названия многих из них говорят сами за себя, так например не целесообразно формировать коллектив из сотрудников, отношения которых являются конфликтными или противоположными. В таком коллективе сложно будет найти единое принятое решение, так как постоянная эмоциональная напряженность будет этому противодействовать.

В данном случае сотрудников кадровой службы будут интересовать совместимость кандидата с коллегами для более эффективного выполнения рабочей функции. Применение такой методики позволит сформировать максимально сплоченный трудовой коллектив, что в результате позволит сократить временные затраты на принятие решений и получить новые стратегически важные идеи.

После определения профессиональных и психологических требований к кандидату, определяются источники и методы набора персонала. Целесообразно будет производить набор из внешних источников, путем привлечения самостоятельных соискателей.

Система подбора служащих будет значительно сложнее и более дорогостоящая, чем рабочих. Это обусловлено тем, чем служащие сталкиваются с умственным трудом и принимают непосредственно управленческие решения. Именно поэтому, при разработке новой методики, внимание будет акцентировано на наборе именно служащих.

Предлагается в привычной методике заменить обычное анкетирование и собеседование на метод *brainteaser*–интервью в совокупности с соционическим анализом личности и применением методики физиогномики [2]. Однако, на первичных этапах подбора персонала полностью отказаться от анкетирования является не целесообразным. Именно поэтому предлагается из всей совокупности кандидатов производить их подбор на основании специально разработанной типовой анкеты, а непосредственно отбор – по результатам применения метода «щекотки мозга», соционического анализа и анализа личности используя физиогномику.

На основании предварительного анкетирования происходит отбор кандидатов, исходя из их профессиональных данных и опыте работы по специальности. Далее отобранные соискатели переходят на следующий этап их «испытания», который подразумевает оценку психологического состояния, наличия моральных качеств, а также выявление необходимых черт характера.

Данный этап начинается снова с анкетирования, которое будет содержать вопросы, позволяющие оценить черты характера соискателя. Такая характеристика является одной из основных, так как отвечая на незамысловатые вопросы человек подсознательно может дать больше о себе правдивых ответов, чем те, что уже были указаны в резюме.

Произведя анализ результатов первичного анкетирования соискателей, производится подбор тех, которые наиболее полно удовлетворяют требования нанимателя. Успешно прошедшим данный этап предлагается прийти на собеседование, которое будет проводится по методике *brainteaser*–интервьюирования. Предполагается, что по данной методике соискателям будут предлагаться задания на логику и упражнения на креативность. При этом задания и упражнения будут разрабатываться отдельно для каждой категории служащих, а также в зависимости от того, какую работу в дальнейшем будет выполнять кандидат на рабочем месте.

В дополнение к собеседованию, соискателю будет предлагаться пройти тест, который будет определять соционический тип кандидата.

Завершающим этапом в данной методике отбора, будет оценка кандидата с использованием физиогномики. Использование такой методики предполагает определение характера человека исходя из черт лица. Затруднено применение метода на практике тем, что крайне сложно найти специалиста в данной области. Но не смотря на это, найти его все же представляется возможным.

Применение физиогномики поможет дополнить или уточнить описание характера человека, которое было получено на предшествующем этапе отбора. При прохождении теста, кандидат сознательно, либо подсознательно может выбирать не присущие ему варианты ответов, а «идеальные» по его мнению. Такое поведение приведет к искажению реальных фактов. При использовании же физиогномики кандидату будет сложно скрыть свои эмоции, и уж тем более мимику. При этом совершенно не обязательно предупреждать испытуемого, об использовании такого метода. В резюме прилагается фотография кандидата, которая уже служит первичной информацией для специалиста.

Самым простым методом в физиогномике является считывание эмоций кандидата при прохождении собеседования. Наша мимика – реальное отражение мыслей и эмоций человека, которые мы так часто пытаемся скрыть. Именно такое чтение и определит, как часто человек врет при ответе на вопросы, что считает не серьезным, а к чему наоборот, относится с большим интересом.

После завершения последней части испытания потенциальных кандидатов, вся собранная информация обрабатывается, анализируется, сопоставляется с желаемыми результатами. Итогом такого процесса будет принятие решения о найме того или иного специалиста.

Стандартная система подбора рабочих состоит из отбора кандидатов по заявкам и собеседованию с каждым в отдельности. Однако такая методика не позволяет всесторонне оценить кандидата и определить, соответствует ли он тем характеристикам, которые желает видеть от него наниматель. В связи с этим будет разработано специальное анкетирование, которое необходимо заполнить соискателю, при прохождении этапа отбора.

Данное анкетирование позволит определить, какими психологическими характеристиками обладает кандидат. На основании таких данных проведется отбор наиболее подходящих для организации людей.

Завершающим этапом такой системы подбора будет проведение нестандартного собеседования. В качестве метода отбора будет использоваться метод «шокового интервьюирования». Как отмечалось выше, креативность и умение найти самообладание в стрессовых ситуациях важны для основных и вспомогательных рабочих, а такой метод наиболее открыто покажет, обладает ли ими кандидат.

Предполагается, что «шоковое интервью» будет проходить по стандартной схеме (опоздание кадрового работника, потеря данных по предыдущим этапам подбора и т.д.). Количество этапов кадровая служба корректирует в зависимости от специфики требований к тому или иному кандидату.

Получив всю необходимую информацию о кандидатах, происходит обработка всех данных в совокупности и вынесение итогового решения о найме сотрудника.

Литература

1 Зайцева, И.И. Отбор персонала в системе управления организацией: обзор современных методов / И.И. Зайцева // Материалы II Международной молодежной научно-практической конференции. Владимир, 26 ноября 2015 г. / Центросоюз Рос.

Федерации Автоном. некоммерч. орг. высш. проф.образования «Рос. ун–т кооперации», Владим. фил.; [редкол.: А. А. Осипова и др.] – Владимир: ВФ РУК, 2016. – С. 83–90.

2 Зайцева, И.И. Brainteaser–интервью как один из современных методов набора персонала / И.И. Зайцева // Збірник матеріалів XIII міжнародної науково–практичної конференції ЧБІП МНТУ імені академіка Ю. Бугая. – Чернігів, 20 квітня 2017 року. – 204 с.

РЕПОЗИТОРІЙ ГТУ ІМЕНІ Ф. СКОРИНЬО